

PENYELESAIAN PERSELISIHAN TERHADAP PENUNTUTAN PESANGON ANTARA PIHAK PERUSAHAAN DAN PIHAK KARYAWAN (Studi Pada PT. Nindya Karya Persero Cabang Jayapura)

Oleh : Harry A Tuhumury¹

Abstrak :Penyelesaian sengketa hubungan industrial antara karyawan dengan perusahaan yang terjadi di PT. Nindya Karya Persero Cabang Jayapura, selama ini dilakukan dengan cara *alternative dispute resolution*, dengan tingkatan yang paling sederhana, yaitu dengan teknik pendekatan bipatrit, dengan semangat *win-win solution*. Sengketa ketenagakerjaan yang selama ini terjadi pada perusahaan milik Negara tersebut dapat diatasi dengan baik, dimana masing-masing pihak sama-sama membuang egosentris dengan cara sedikit berkorban untuk mencapai kesepakatan. Dengan demikian apa yang dianjurkan oleh Undang-undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilaksanakan dengan baik pada perusahaan yang bersangkutan.

Kata Kunci: Penyelesaia, Sengketa, Hubungan Industrial

PENDAHULUAN.

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Pasal 1 Ayat 3 menyebutkan “Negara Indonesia adalah Negara Hukum” dan Pasal 27 ayat 2 juga menyebutkan “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sedangkan Pasal 28 menjelaskan tentang “kemerdekaan berserikat & berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan/tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang”

Kehidupan sehari-hari sudah tidaklah asing kita mendengar segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan, tenaga kerja/buruh, bahkan perusahaan atau istilah yang biasa kita sebut kantor. Ketenagakerjaan

¹ Dosen Fakultas Hukum Universitas Yapis Papua

merupakan salah satu sektor yang dapat menunjang keberhasilan pembangunan. Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dan ayat 4 juga menyebutkan pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 1 ayat 6 menjelaskan bahwa perusahaan adalah :

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Antara tenaga kerja dan pihak perusahaan sebenarnya sama-sama membutuhkan karena suatu kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya orang-orang yang dipakai tenaganya. Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyebutkan Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut Perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang

seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

Disini dapat dilihat jelas bahwa setiap kegiatan usaha yang ada dalam perusahaan membutuhkan tenaga kerja. Tenaga Kerja merupakan salah satu subyek pembangunan yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam proses produksi barang dan jasa, disamping itu juga merupakan pihak yang ikut menikmati hasil pembangunan. Pembangunan nasional yang terus berlangsung selama ini telah memperluas kesempatan kerja dan memberikan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi tenaga kerja. Namun kemampuan bekerja dan penghasilan tersebut dapat berkurang atau hilang karena berbagai resiko yang dialami oleh tenaga kerja, yaitu kecelakaan, cacat, sakit, hari tua dan meninggal dunia. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 telah mengatur segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan termasuk tentang pemutusan hubungan kerja baik karena pelanggaran berat, selesainya perjanjian kerja, ataupun karena memasuki usia pensiun.

PT. Nindya Karya (Persero) merupakan perusahaan BUMN Jasa Konstruksi yang memiliki sejarah dan pengalaman panjang pada jalur bisnis utamanya di bidang jasa konstruksi. Dimulai dari hasil nasionalisasi perusahaan Belanda NV Nederlands Aannemings Maatschappij (NEDAM) Vorheen Firma H.F.Boersma, berdasar PP. 59 tahun 1961. Kemudian berdasarkan PP No. 11/1972 dan Kepmenkeu No. 91/MK/IV/3/1973 serta akta notaris Kartini Moeljadi S.H. No. 76 tanggal 15 Maret 1973 PT. NindyaKarya (Persero) ditetapkan sebagai Perusahaan Persero yaitu menjadi PT. NindyaKarya (Persero).

PT. Nindya Karya (Persero) saat ini beroperasi diseluruh wilayah Republik Indonesia yang terbagi kedalam lima Unit Bisnis yang terdiri dari lima kantor Divisi meliputi Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau, Sumatera Selatan, Bengkulu, Lampung, Jambi, Kepulauan Riau, seluruh Kalimantan, Jawa Tengah, Jawa Timur, Bali, NTB dan NTT, seluruh

Sulawesi, Maluku, Maluku Utara, Papua, Papua Barat, Jawa Barat, Banten, dan DKI Jakarta. Dalam bidang jasa konstruksi PT. Nindya Karya (Persero) sangatlah membutuhkan banyak tenaga kerja untuk melancarkan kegiatan usahanya. Pembagian wilayah pekerjaannya meliputi kantor pusat, kantor divisi, kantor cabang, dan kantor-kantor proyek yang berada pada proyek-proyek pekerjaan. Banyaknya sumber daya manusia yang dibutuhkan ternyata belum menjamin berjalannya segala aturan-aturan hukum sesuai hukum yang berlaku di Indonesia atau sesuai undang-undang khususnya dalam ketenagakerjaan.

PT. Nindya Karya (Persero) Jayapura adalah kantor cabang pemasaran yang bertugas untuk mencari proyek dan mengerjakan proyek se Papua dan Papua Barat yang dipimpin oleh kantor wilayah yang berada di Makassar. Sebagian besar pekerja yang dipekerjakan adalah karyawan yang di kontrak langsung dari kantor Wilayah dan sebagian merupakan karyawan Organik kontrak pusat. Dalam berjalannya kontrak ternyata pihak perusahaan belum menerapkan sesuai undang-undang yang berlaku. Banyak karyawan yang sudah di kontrak secara terus menerus dari tahun 1980-an sampai sekarang dan tidak diputus. Hal ini yang menyebabkan saat terjadi pemutusan hubungan kerja maka pihak karyawan menuntut diberikannya hak-hak yang sesuai dengan aturan yang berlaku yaitu hak-hak sebagai karyawan tetap yang meliputi uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Beberapa komplain tenaga kerja ini disebabkan oleh karena sistem perekrutan tenaga kerja ini oleh PT. Nindya Karya tidaklah memakai sistem *outsourcing* sebagaimana telah dipakai oleh banyak perusahaan pada saat ini. Akibatnya semua hak-hak tenaga kerja seperti pesangon, dan hak-hak lainnya tetap berlaku kepada tenaga kerja yang proses rekrutingsnya tidak menggunakan sistem *outsourcing*.

Dari uraian tersebut diatas, penulis tertarik untuk membahas tentang “Penyelesaian Sengketa Penuntutan Pesangon Antara Pihak Pekerja dan Perusahaan (Studi Pada PT. Nindya Karya (Persero) Jayapura)”.

PEMBAHASAN DAN ANALISA

Penyelesaian Sengketa.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, sengketa adalah segala sesuatu yang menyebabkan perbedaan pendapat, pertikaian atau perbantahan.² Kata sengketa, perselisihan, pertentangan di dalam Bahasa Inggris sama dengan “*conflict*” atau “*dispute*”.³ Keduanya mengandung pengertian tentang adanya perbedaan kepentingan diantara kedua belah pihak atau lebih, tetapi keduanya dapat dibedakan. Kosa kata “*conflict*” dalam Bahasa Indonesia diserap menjadi konflik, sedangkan kosa kata “*dispute*” diterjemahkan dengan kata sengketa.

Konflik atau sengketa adalah sesuatu yang menyebabkan perbedaan pendapat antara dua pihak atau lebih yang berselisih perkara dalam pengadilan.⁴ Konflik atau sengketa terjadi juga karena adanya perbedaan persepsi yang merupakan penggambaran tentang lingkungan yang dilakukan secara sadar yang didasari pengetahuan yang dimiliki seseorang, lingkungan yang dimaksud adalah lingkungan fisik maupun sosial.⁵ Sebuah konflik berkembang menjadi sengketa bila pihak yang merasa dirugikan telah

² Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta, 1990, hlm 643.

³ John.M. Echlos dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia dan Indonesia Inggris*, Penerbit Gramedia, Jakarta, 1996, hlm. 138.

⁴ Sudarsono, *Kamus Hukum, Cetakan ke-3*, Penerbit Rineka Cipta. Jakarta, 2002, hlm. 433.

⁵ Koentjaraningrat, *Kebudayaan Mentaliteit dan Pembangunan*, Gramedia, Jakarta, 1982, hlm.103.

menyatakan rasa tidak puas atau keprihatinannya, baik secara langsung kepada pihak yang dianggap sebagai penyebab kerugian atau pihak lain.

Pertikaian atau sengketa, keduanya adalah yang dipergunakan secara bergantian dan merupakan terjemahan dari “*dispute*”. John G. Merrills memahami persengketaan sebagai terjadinya perbedaan pemahaman akan suatu keadaan atau obyek yang diikuti oleh pengklaim oleh satu pihak dan penolakan di pihak lain⁶.

Pengertian Pesangon.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja, pesangon atau disebut juga uang pesangon merupakan pembayaran uang dari pemberi kerja (pengusaha) kepada karyawan (pekerja) sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Besarnya uang pesangon yang diberikan pada umumnya dikaitkan dengan upah bulanan yang diterima. Jumlah ini dapat juga ditambahkan dengan komponen lain seperti tunjangan cuti, tunjangan asuransi kesehatan karyawan, nilai opsi saham atau tunjangan lainnya yang sudah umum dan merupakan hak karyawan di perusahaan tersebut.

Pada umumnya, pesangon diberikan kepada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan normal seperti pengunduran, atau pensiun. Pemberian uang pesangon juga umum dilakukan oleh perusahaan yang melikuidasi usahanya. Selain itu, karyawan yang berhenti karena pemecatan dapat menerima uang pesangon kepada berdasarkan aturan tersendiri.

⁶Jawahir Tantowi dan Pranoto Iskandar, *Hukum Internasional Kontemporer*, PT.RefikaAditama, Bandung, .hlm 224.

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh atau pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh atau pekerja.⁷

Hubungan Industrial Pancasila

Berdasarkan pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa, Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Hubungan industrial di Indonesia, menurut Abdul Khakim mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain. Ciri-ciri itu adalah sebagai berikut⁸:

- a. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada tuhan, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.
- b. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.
- c. Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan

Prinsip hubungan industrial yang diterapkan di Indonesia adalah prinsip hubungan industrial Pancasila. Prinsip ini menghendaki bahwa berbagai permasalahan atau sengketa di bidang ketenagakerjaan harus diselesaikan melalui prinsip hubungan industrial Pancasila⁹.

⁷ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010, hlm. 207.

⁸ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009, hlm. 50.

⁹ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm. 289

Hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-undang 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut perlu ditetapkan undang-undang yang mengatur tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan pengertian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, maka dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi Jenis Perselisihan Hubungan Industrial menjadi:

- a. Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibatnya adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, berdasarkan pengertian diatas jelas bahwa perselisihan hak merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak,

termasuk didalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan dan perundang-undangan yang berlaku.¹⁰

- b. Perselisihan Kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran pengakhiran pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan .

Tujuan dari hubungan industrial ini ialah: 1.) Mensukseskan pembangunan dalam rangka mengemban cita-cita bangsa Indonesia yaitu masyarakat adil dan makmur, 2.) Ikut berperan dalam melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, 3.) Menciptakan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha, 4.) Meningkatkan produksi dan produktivitas kerja, dan Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabatnya manusia.

Hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin

¹⁰ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada, 2005, hlm. 43.

meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah.

Perjanjian Kerja.

Perjanjian adalah kesepakatan yang terjadi ketika para pihak saling berjanji untuk melaksanakan perbuatan tertentu. Menurut Subekti, perjanjian adalah peristiwa ketika seorang atau lebih berjanji melaksanakan perjanjian atau saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal¹¹.

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan.

Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam dunia kerja, kita lazim mendengar istilah pemutusan hubungan kerja atau sering disingkat dengan kata PHK. PHK sering menimbulkan keresahan, khususnya bagi para pekerja. Keputusan PHK ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya.¹²

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena berbagai hal, seperti telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan

¹¹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. XIII, Jakarta: Intermasa, 1991, hlm. 1.

¹² R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm. 299

sebelumnya, dapat pula karena adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha, meninggalnya pekerja atau karena sebab lain.

Jenis pemutusan hubungan kerja menurut Manulang H. Sendjun menyebutkan ada empat (4) istilah dalam pemutusan hubungan kerja, yaitu:

- a. *Termination*, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja.
- b. *Dismissal*, yaitu putusnya hubungan kerja karena tindakan *indisiprinel*.
- c. *Redundancy*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan perkembangan teknologi.
- d. *Retrenchment*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah ekonomi, masalah pemasaran dan sebagainya sehingga perusahaan tidak dapat atau tidak mampu memberikan upah kepada tenaga kerja atau karyawannya¹³.

Penyelesaian Sengketa Penuntutan Pesangon Antara Pihak Pekerja dan Perusahaan (Studi Pada PT. NindyaKarya (Persero) Jayapura)

Perselisihan antara perusahaan dan karyawan sering kali terjadi apabila hak dan kewajiban masing-masing saling pertentangan. Pertentangan atau sengketa inilah yang harus diselesaikan sehingga hubungan antara karyawan dan perusahaan tetap harmonis, karena antara perusahaan dan karyawan sama-sama saling membutuhkan. Perusahaan tanpa karyawan tidak akan bisa berkembang dan karyawan tanpa perusahaan maka karyawan tidak dapat bekerja untuk mendapatkan penghasilan. Oleh karena itu, maka apabila sengketa atau perselisihan antara perusahaan dan karyawan harus diselesaikan secara baik sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku.

¹³ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2004.

Sengketa atau perselisihan juga terjadi pada PT. Nindya Karya Persero Cabang Jayapura yang tidak lagi memperpanjang kontrak dari seorang karyawan tidak tetap. Karyawan yang bersangkutan merasa dia telah di PHK oleh pihak perusahaan, sementara pihak perusahaan, memang semua proyek sudah selesai, sehingga dengan tidak diperpanjangnya kontraknya berarti memang demi hukum telah berakhirnya karena kontraknya memang sudah habis. Walaupun berdasarkan pada Pasal 151 ayat (1) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditetapkan bahwa kedua belah pihak yaitu pengusaha dan karyawannya harus melakukan usaha yang sedemikian rupa untuk menghindari terjadinya PHK.

Namun karena hubungan ke dua belah pihak tidak lagi harmonis maka akibat dari ketidaksepahaman ini, pihak karyawan yang tidak lagi diperpanjang kontraknya mengklaim bahwa pihak perusahaan PT. Nindya Karya Persero Cabang Jayapura harus membayar hak-hak normatif dari karyawan yang bersangkutan berupa Hak Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja, sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan Pasal 156 ayat (3) Undang-undang No.13 tahun 2008 tentang Ketenagakerjaan. Di sisi lain karena karyawan yang bersangkutan merasa sudah bekerja cukup lama sehingga merasa klaim atas yang pesangon dan uang penghargaan masa kerja merupakan suatu kewajiban dari perusahaan PT. Nindya Karya Persero.

Terhadap permasalahan atau sengketa hubungan industrial ini, pihak pihak karyawan tidak tetap mengklaim uang pesangon sebesar Rp. 250.000.000,- (dua ratus lima puluh juta) bersepakat untuk menyelesaikan permasalahan hubungan industrial ini melalui lembaga bipartid dengan perusahaan PT. Nindya Karya Persero Cabang Jayapura.

Definisi perundingan bipartit dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial ("UUPHI") adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/

serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut secara bipartit.

Sesuai amanat Undang-undang Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat, dan jangka waktu penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Dengan berpedoman pada Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial maka proses penyelesaian sengketa antara PT. Nindya Karya Persero Cabang Jayapura dengan mantan Karyawan Tidak Tetap dilakukan sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh Undang-undang No. 2 tahun 2004 Pasal 6 ayat 2, bahwa setiap perundingan bipartit yang dilakukan antara pengusaha dan pekerja harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Risalah perundingan tersebut sekurang-kurangnya memuat:

1. nama lengkap dan alamat para pihak;
2. tanggal dan tempat perundingan;
3. pokok masalah atau alasan perselisihan;
4. pendapat para pihak;
5. kesimpulan atau hasil perundingan; dan
6. tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan.

Hasil perundingan bipartit ternyata mencapai kesepakatan penyelesaian, maka kedua belah pihak membuat suatu Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian Bersama tersebut mengikat dan wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian Bersama wajib didaftarkan oleh para pihak pada Pengadilan Hubungan Industrial pada

Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.

Penyelesaian sengketa hubungan industrial secara bipartit antara PT. Nindya Karya Persero dengan mantan Karyawan Tidak Tetapnya, ternyata mencapai kata sepakat, dimana dengan tekad menyelesaikan masalah secara *win-win solution* dimana untuk mencapai kesepakatan itu masing-masing pihak menghindari jalan kekerasan, bahkan masing-masing pihak harus sedikit berkorban untuk mencapai nominal yang dinegosiasikan, dengan memaka pendekatan bipartit ini ternyata masalah ini dapat terselesaikan.

Berdasarkan kasus diatas dapat disimpulkan bahwa, pentingnya komunikasi yang baik antara pekerja dengan pengusaha. Sebagai seorang pengusaha mereka harus memenuhi kewajiban para pekerjanya agar tidak terjadi perselisihan. Karena para pekerja sudah berusaha menjalankan kewajibannya untuk bekerja memenuhi kebutuhan perusahaan tersebut. Maka perusahaan juga berkewajiban memberikan upah dan tunjangan kepada pekerja dan berlaku adil dan bijaksana untuk tidak mempermainkan rakyat kecil.

Hasil analisis yang penulis lakukan berkaitan dengan masalah sengketa hubungan industrial antara PT. Ninda Karya Persero dengan mantan Karyawan Tidak Tetapnya pada hakikatnya karyawan adalah tulang punggung dari perusahaan, yang banyak memberikan sumbangsih terbesar pada perusahaan secara khusus dan secara umum dalam pergerakan roda ekonomi Indonesia. Tetapi karyawan, masih dianggap sepele atau masih dianggap masih seperti budak-budak dizaman kolonial Belanda cukup dibayar maka pekerjaan selesai.

Penyelesaian konflik karyawan dengan perusahaan berdasarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengandung nilai-nilai kemanusiaan yang adil, beradab, dan bermartabat karena melalui tahapan-tahapan yang lengkap sebagai berikut:

1. Bahwa hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila;
2. bahwa dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, murah dan bermartabat, sesuai dengan nilai-nilai yang dianut bangsa Indonesia;
3. bahwa Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan suatu aturan perundang-undangan yang dianggap telah memasukkan nilai-nilai kemanusiaan yang adil dan beradab;
4. Terhadap hal tersebut disebutkan dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa perselisihan hubungan industrial ini dimungkinkan untuk dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Berikut di bawah ini penjelasan lebih lanjut mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat dilakukan:
5. Penyelesaian melalui perundingan bipartit, yaitu perundingan dua pihak antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan buruh atau serikat buruh. Bila dalam perundingan bipartit mencapai kata sepakat mengenai penyelesaiannya maka para pihak membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial setempat, namun apabila dalam perundingan tidak mencapai kata sepakat, maka salah satu pihak mendaftarkan kepada pejabat Dinas Tenaga Kerja

setempat yang kemudian para pihak yang berselisih akan ditawarkan untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melalui jalan mediasi, konsiliasi atau arbitrase;

6. Penyelesaian melalui mediasi, yaitu penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral dari pihak Depnaker, yang antara lain mengenai perselisihan hak, kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam mediasi bilamana para pihak sepakat maka akan dibuat perjanjian bersama yang kemudian akan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial, namun bilamana tidak ditemukan kata sepakat maka mediator akan mengeluarkan anjuran secara tertulis, bila anjuran diterima maka para pihak mendaftarkan anjuran tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial, dan apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran maka pihak yang menolak dapat mengajukan tuntutan kepada pihak yang lain melalui pengadilan yang sama;
7. Penyelesaian melalui konsiliasi, yaitu penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator (yang dalam ketentuan undang-undang PHI adalah pegawai perantara swasta bukan dari Depnaker sebagaimana mediasi) dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam hal terjadi kesepakatan maka akan dituangkan kedalam perjanjian bersama dan akan didaftarkan ke pengadilan terkait, namun bila tidak ada kata sepakat maka akan diberi anjuran yang boleh diterima ataupun ditolak, dan terhadap penolakan dari para pihak ataupun salah satu pihak maka dapat diajukan tuntutan kepada pihak lain melalui pengadilan hubungan industrial;
8. Penyelesaian melalui arbitrase, yaitu penyelesaian perselisihan di luar pengadilan hubungan industrial atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh dalam suatu perusahaan yang dapat

ditempuh melalui kesepakatan tertulis yang berisi bahwa para pihak sepakat untuk menyerahkan perselisihan kepada para arbiter. Keputusan arbitrase merupakan keputusan final dan mengikat para pihak yang berselisih, dan para arbiter tersebut dipilih sendiri oleh para pihak yang berselisih dari daftar yang ditetapkan oleh menteri;

9. Penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial, yaitu penyelesaian perselisihan melalui pengadilan yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri berdasarkan hukum acara perdata. Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan tingkat pertama dan terakhir terkait perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh, namun tidak terhadap perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja karena masih diperbolehkan upaya hukum ketingkat kasasi bagi para pihak yang tidak puas atas keputusan PHI, serta peninjauan kembali ke Mahkamah Agung bilamana terdapat bukti-bukti baru yang ditemukan oleh salah satu pihak yang berselisih.

PENUTUP

Kesimpulan

Bahwa sengketa hubungan industrial yang terjadi di PT. Nindya Karya Persero Cabang Jayapura, selama ini dilakukan dengan cara *alternative dispute resolution*, dengan tingkatan yang paling sederhana, yaitu dengan teknik pendekatan bipatrit, dengan semangat *win-win solution* sengketa ketenagakerjaan yang selama ini terjadi pada perusahaan milik Negara tersebut dapat diatasi dengan baik, dimana masing-masing pihak sama-sama membuang egosentris dengan cara sedikit berkorban untuk mencapai kesepakatan. Dengan demikian apa yang dianjurkan oleh Undang-undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilaksanakan dengan baik pada perusahaan yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1990, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta,
- Jawahir Tantowi dan Pranoto Iskandar, *Hukum Internasional Kontemporer*, PT.RefikaAditama, Bandung.
- John.M. Echlos dan Hasan Shadily, 1996, *Kamus Inggris Indonesia dan Indonesia Inggris*, Penerbit Gramedia, Jakarta.
- Koentjaraningrat, 1982, *Kebudayaan Metaliteit dan Pembangunan*, Gramedia, Jakarta.
- Lalu Husni, 2005, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- , 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2004.
- Subekti, 1991, *Hukum Perjanjian*, Cet. XIII, Intermasa, Jakarta.
- Sudarsono, 2002, *Kamus Hukum*, Cetakan ke-3, Penerbit Rineka Cipta. Jakarta